

TES ROTHWELL MILLER INTEREST BLANK

Dr. Elly Yuliandari, MSi

**Fakultas Psikologi
Universitas Surabaya**

Daftar Isi

	Halaman
A Pengantar	
B Konsep dasar RMIB	3
C Teori pembentukan Minat	4
D Pengaruh Gender	6
E Minat, Pilihan Karir dan Well being	6
F Aspek pada RMIB	7
G Hubungan Minat dengan kemampuan (Ability)	9
H Validitas dan Reliabilitas	10
I Administrasi	10
J Interpretasi	14

A. PENGANTAR

1. KONSEP DASAR MINAT

RMIB merupakan salah satu tes yang digunakan untuk mengidentifikasi minat. Savickas (1999) dan Crites (1969) memberikan definisi mengenai apa yang dimaksud dengan minat. E. K. Strong Jr. Strong (1955) . Strong Jr. Strong (1955) menyampaikan definisi yang didasarkan definisi kamus Webster. Minat didefinisikan sebagai "kecenderungan untuk memperhatikan dan digerakkan oleh objek tertentu.

Menurut Strong (1943), individu tidak membutuhkan kesadaran penuh untuk bisa memiliki kesadaran akan apa yang disukai. Minat bagaikan suatu energi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan ataupun pekerjaan dengan senang hati. Miat adalah pekerjaan ataupun aktivitas yang membuat seseorang merasa senang dan minat untuk menjalankannya.

Minat dianggap penting, karena minat akan berpengaruh pada arah karir seseorang. Kerja merupakan aspek penting dalam kehidupan seseorang (Blustein, 2006) dan minat pula yang membuat individu merasa hidupnya bermakna karena ia merasa melakukan hal yang berarti dan memiliki tujuan hidup (Diener, 1984). Kepuasan pada karir akan berpengaruh pada subjective well-being (Gottfredson & Duffy, 2008). Perhatian akan karir berkembang saat seseorang merasa dirinya berhasil dalam menjalankan berbagai aktivitas yang disukainya.

Diskusi mengenai minat berkembang semenjak tahun 1910 seiring dengan berkembangnya kebutuhan akan konseling karir (professional vocational guidance). Hal ini ditunjang dengan adanya mebutuhkan untuk memahami adanya *requirements* yang berbeda antar individu yang mempengaruhi pilihan akan pekerjaan. Minat akan pekerjaan berubah dari waktu ke waktu seiring dengan perkembangan yang ada. Urbanisasi, pergerakan sosial, teknologi memberikan pengaruh terhadap pilihan jenis pekerjaan dan minat pada berbagai bidang pekerjaan tersebut. Biasanya pergerakan pada kelas social ekonomi menengah akan memberikan pengaruh pada tawaran ragam jenis pekerjaan. Kelompok menengah atas biasanya lebih responsive pada perkembangan social yang ada dan pekerjaan yang ditawarkan.

Kelompok menengah pertama memiliki minat pada bidang medicine, law, economics, administration, social work, and architecture. Kelompok kedua memilih bidang specialists dalam bidang business, labor, & agriculture. Masing-masing kelompok menekankan pada bentuk skill dan fungsi yang berbeda. Perubahan ini mempengaruhi pilihan pekerjaan mereka.

Lowman (In pers) juga mendefinisikan minat sebagai "karakteristik psikologis orang yang relatif stabil yang mengidentifikasi evaluasi pribadi (atribusi subjektif mengenai pekerjaan, aktivitas yang dianggap sebagai 'kebaikan' atau 'keburukan,' hal ini mengarah pada tingkat kesesuaian atau ketidaksesuaian pribadi) yang melekat pada kelompok pekerjaan tertentu atau kelompok aktivitas

waktu luang. " Dalam definisi ini, minat merujuk pada pekerjaan yang mungkin dianggap menarik dan memuaskan seseorang. Minat juga menggerakkan individu untuk menggunakan waktu luang dan minat vokasi atau pekerjaan yang dinikmati menyenangkan dan membawa kepuasan jangka panjang. Minat mengandung empat atribut, yaitu : perhatian dan perasaan untuk suatu objek, intensitas (preferensi untuk beberapa aktivitas, pekerjaan dan kegiatan), dan durasi yang ingin dilewatkan untuk menjalankan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Savickas (1999) menyarankan bahwa masing-masing atribut ini mencerminkan area aktivitas teoritis dan penelitian yang terkait dengan minat.

Terbentuknya minat bisa dijelaskan dengan beberapa teori, yaitu teori Psikoanalisa, *Social learning approach*. Teori Psikoanalisa mengungkapkan pentingnya lima tahun pertama dalam hal pembentukan minat dan arah karir yang akan ditempuh oleh individu. Brown dan Watkins (1994) meninjau pendekatan psikodinamik modern untuk memahami perkembangan dan upaya peningkatan diri untuk kepentingan karir (dalam W. Bruce Walsh & Mark L. Savickas, 2005). .

B. KONSEP DASAR RMIB

RMIB adalah kependekan dari Rothwell Miller Interest Blank. Pada awalnya, test ini dikembangkan oleh Rothwell pada tahun 1947, yang mengungkap 9 aspek minat. Pada perkembangan selanjutnya kemudian diperbaharui oleh Kenneth Miller pada tahun 1950. Miller mengembangkan kecenderunga minat menjadi 12 aspek. Pada akhirnya, pembaruan test ini memberikan nama *Rothwell Miller Interest Blank*. Test RMIB merupakan bentuk test battery, dimana peserta atau klien mengerjakan test dalam batas waktu tertentu. Tes ini mengungkap reaksi seseorang terhadap berbagai situasi yang secara keseluruhan akan mencerminkan minatnya. Ungkapan minat yang disampaikan RMIB bisanya lebih mencerminkan kondisi yang sesungguhnya, dibanding apa yang diungkapkan secara langsung.

RMIB merupakan alat test yang dinilai mampu untuk mengungkap minat dan atau kecenderungan rasa suka atau tidak suka akan suatu kegiatan ataupun pekerjaan yang dimiliki individu. Tes ini merupakan bagian dari upaya untuk memberikan bimbingan karir pada berbagai aktivitas tugas yang diberikan. RMIB memberikan kesempatan pada individu memberikan gambaran mengenai keinginan atau apa yang disukai individu berkaitan dengan pekerjaan ataupun aktivitas yang dijalannya.

Test inventory RMIB (Rothwell Miller Interest Blank), tidak hanya banyak digunakan untuk melihat minat yang dimiliki seseorang, ia juga menggambarkan kecenderungan seberapa besar komitmen dan kemungkinan ia menunjukkan keterlibatan serta kemauan berkontribusi pada berbagai aktivitas yang dimaksud. Sebagai salah satu tes *inventory* yang secara khusus terfokus pada penilaian

minat individu, alat tes ini berusaha untuk mengidentifikasi *preference* atau kecenderungan yang dimiliki seseorang.

Prinsip dasar RMIB ini adalah berusaha memberikan gambaran mengenai persepsi, penilaian, rasa suka dan tidak suka akan suatu aktivitas maupun mengenai pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dengan kecenderungan rasa suka/tidak suka akan suatu bidang pekerjaan atau aktivitas tertentu, tes RMIB mampu untuk mengungkapkan jenis pekerjaan dan juga minat yang ada dalam diri individu. Tes RMIB dimaksudkan untuk bimbingan karir. Minat dapat digunakan sebagai salah satu prediktor bagi keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas.

C. TEORI PEMBENTUKAN MINAT

Minat bisa dijelaskan melalui beberapa teori. Teori yang dimaksud adalah teori Psikoanalisa, Social learning dan teori Model genetik. Teori yang dimaksud sebagaimana dijelaskan berikut ini.

1. Teori Psikoanalisa

Test ini Bisa digunakan untuk dewasa maupun remaja. Menurut konsep ini, pengalaman bawah sadar yang dibentuk di masa kecil akan mengarahkan karir dan pilihan pekerjaan yang ingin dijalani di masa depan. Teori ini mengungkapkan pentingnya lima tahun pertama pada pilihan bidang kerja dan karir yang ingin ditekuni di masa mendatang. Teori ini menekankan aspek bawah sadar pada perkembangan pilihan minat yang dimiliki individu.

2. Teori *Social Learning*

Pendekatan pembelajaran sosial terhadap minat mengasumsikan bahwa minat yang dimiliki seseorang berasal dari pengalaman positif yang dialami dan inspirasi dari orang yang dianggap dekat seperti halnya, orang tua dan pendidik atau interaksi dengan lingkungan (Mitchell & Krumboltz, 1990). Teori dengan *social learning* ini mengasumsikan, pada dasarnya, bahwa orang belajar menjadi tertarik pada apa yang mereka kuasai, dan tidak tertarik apa yang mereka lakukan dengan buruk dan kurang berhasil. Ia juga akan mendengarkan apa yang disampaikan orang lain atau, berdasarkan umpan balik dari orang lain yang disampaikan padanya (dalam W. Bruce Walsh & Mark L. Savickas (2005)).

Lingkungan ini akan membuat seseorang bergabung dan bersama dengan orang yang memiliki kesenangan akan aktivitas serupa. Dengan kata lain orang cenderung bergabung dengan orang yang memiliki minat sama. Bersama dengan orang yang memiliki kesukaan minat dan hobby yang sama akan membuat mereka menjadi bersemangat dan semakin mencintai aktivitas yang dilakukan (L. Gottfredson, 1999; Walsh & Chartrand, 1994). Teori penyesuaian kerja Dawis (1991)

juga menyatakan bahwa lingkungan merupakan faktor penguat yang menarik dan menopang seseorang untuk menguatkan minatnya. Lingkungan dimana seseorang dibesarkan akan berpengaruh pada minat dan pilihan karir individu. Seseorang cenderung belajar dari lingkungan akan bidang kerja yang dirasa sesuai untuknya. Lingkungan, orang yang signifikan akan bisa menjadi reinforcer bagi seseorang untuk semakin menguatkan minatnya (dalam Sally A. Carless and Barry Fallon, 2002).

3. Model Genetic

Model genetik mengasumsikan bahwa minat memiliki sifat yang dapat diwariskan. Teori ini menunjukkan pendekatan yang lebih menetap dan determinative. Artinya, teori ini melihat bahwa minat merupakan faktor bawaan yang bersifat menetap (McCall, Cavanaugh, Arvey, & Taubman, 1997; Moloney, Bouchard, & Segal, 1991, dalam Sally A. Carless and Barry Fallon, 2002). Gottfredson (1999) melakukan studi literatur untuk melihat aspek perilaku-genetik di waktu kecil berkaitan ciri-ciri psikologis, termasuk minat kejuruan. Dia menyimpulkan bahwa terdapat bukti yang meyakinkan dari penelitian terhadap anak kembar yang menyatakan bahwa kesamaan genetik memberikan kemungkinan kesamaan minat. Hasil studi yang dilakukan menunjukkan adanya proporsi yang cukup besar dari varian sifat psikologis yang diukur, termasuk minat, dikaitkan komponen genetik. Proporsi ini cenderung meningkat seiring bertambahnya usia (dan efek lingkungan menurun). Selain itu, efek keluarga bersama pada sifat-sifat yang diamati (efek faktor global yang dimiliki oleh anak-anak dalam keluarga) cenderung menurun seiring bertambahnya usia. Hal ini berarti kesamaan minat dalam keluarga meningkat seiring bertambahnya usia. Pada saat individu berada pada usia kemandirian, menunjukkan pengaruh keluarga lebih besar dibanding pengaruh lingkungan. Penelitian ini membenarkan bahwa aspek genetik berperan terhadap minat yang dimiliki seseorang. Faktor keluarga, pendidikan mungkin akan mempengaruhi pilihan keterampilan dan bidang kerja yang ingin ditekuni. Hal tersebut juga mempengaruhi motivasi untuk melibatkan diri pada bidang kerja atau aktivitas tertentu.

D. PENGARUH GENDER

RMIB membedakan pilihan bidang pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Pemahaman ini didasarkan pada pemikiran bahwa pilihan bidang minat antara laki-laki dan perempuan cenderung berbeda. Penelitian longitudinal yang dilakukan Austin & Hanisch (1990), mengungkapkan bahwa general abilities dan minat merupakan aspek signifikan dan penentu *occupational attainment*. Minat, *ability* dan aspek *demographic* yang diambil pada siswa di tahun ke 10, menjadi diskriminan bagi

keberhasilan seseorang. Abilities, minat dan gender merupakan prediktor bagi *occupational category* 13 tahun kemudian (n = 13,448)

E. MINAT, PILIHAN KARIR DAN SUBJECTIVE WELL BEING

Kepuasan seseorang akan pilihan karirnya akan meningkatkan *subjective well being* yang dimilikinya (Gottfredson & Duffy, 2008). SWB merupakan interpretasi kognitif mengenai kepuasan hidupnya dilihat dari komponen emosi yang dilihat dari munculnya positive affect dan berkurangnya *absence of negative affect* (Diener, 1984). Sebaliknya *dissatisfaction* atau ketidakpuasan akan karir seseorang akan memberikan dampak negative pada SWB (Gottfredson & Duffy, 2008). Ketepatan pilihan karir akan dirasa penting untuk kesejahteraan mental yang dimiliki seseorang.

RMIB DAN HOLLAND

Tes minat Holland dan RMIB keduanya saling memiliki kecenderungan overlap satu sama lainnya.

Holland	RMIB
Realistic	Outdoor, Mechanical, Practical
Investigative	Scientific, Medical
Artistic	Aesthetic, Literary, Musical
Social	Social Service
Enterprising	Personal Contact
Conventional	Computational, Clerical

meskipun telah direvisi beberapa kali namun RMIB tetap menunjukkan adanya asosiasi antara Aspek pada RMIB dan Holland (Miller, 1958; Miller, Rothwell & Tyler, 1994). Ada *overlap* antara aspek pada tes minat Rothwell Miller dengan Holland's hexagonal model sebagaimana yang tertera pada table di atas. Adanya keterkaitan pada aspek-aspek Holland dan RMIB menunjukkan adanya landasan teori yang sejalan diantara kedua alat test tersebut.

F. ASPEK PADA RMIB

Pada awalnya, Rothwell mengemukakan 9 jenis pekerjaan melalui *self report* tentang rasa suka atau tidak suka pada bidang pekerjaan ataupun aktivitas tertentu. Tes ini lebih lanjut kemudian dikembangkan oleh Miller menjadi 12 pekerjaan. Berikut ini adalah ke 12 pekerjaan yang ada pada test RMIB :

1. Outdoor (OUT)

Outdoor merupakan jenis pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas di luar ruangan, atau aktivitas lapangan ataupun aktivitas yang memungkinkan untuk melakukan kegiatan di luar ruangan, yang membutuhkan mobilitas dan bergerak dari satu tempat ke tempat lainnya.

2. Mechanical (ME)

Mengidentifikasi jenis pekerjaan yang menggunakan mesin, peralatan mesin, alat gerak mekanik. Menyukai kegiatan yang mempelajari prinsip mekanik dan pengoperasiannya dan juga memanipulasi, memanfaatkan dan memodifikasi, memperbaiki ataupun memfungsikan berbagai peralatan. Tes ini juga berusaha untuk bisa melihat seberapa besar keinginan dan kemauan individu untuk terlibat dan mengembangkan kontribusinya untuk menggunakan alat guna menghasilkan produk tertentu.

3. Computational (COMP)

Berupaya untuk mendeteksi rasa suka atau tidak suka seseorang berhubungan dengan angka, operasi hitungan, analisa berhubungan dengan angka, melakukan manipulasi, *forecasting* yang berhubungan dengan angka. Individu menikmati bekerja dengan angka .

4. Scientific (SCL)

Merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan analisa, penyelidikan, penelitian, eksperimen dan berbagai hal yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan. Individu menunjukkan kemauan, kontribusi, komitmen untuk mengembangkan dan bekerja dengan angka. Ia tidak segan berkreasi dan memaknakan data numerik.

5. Personal Contact (PERS)

Mengidentifikasi minat pada pekerjaan yang berhubungan dengan manusia, hubungan interpersonal, melakukan pendekatan personal, menjalin diskusi, dan juga hubungan dengan relasi personal, minat di bidang ini melibatkan dorongan untuk menjalin hubungan dan melakukan pendekatan pada orang.

6. Aesthetic (AESTH)

Mengidentifikasi rasa suka akan pekerjaan yang berhubungan dengan seni, baik sebagai penikmat seni atau orang yang memproduksi seni atau berhubungan dengan kreasi seni, memanipulasi, menggunakan alat maupun melakukan aktivitas yang bersifat memproduksi musik, seni ataupun menjadi ahli atau penikmat seni yang menghayati aspek estetika.

7. Literary (LIT)

Merupakan upaya untuk identifikasi pekerjaan yang berkaitan dengan membaca buku, membaca, mengarang, aktivitas yang berhubungan dengan kata, kalimat, dan segala bentuk kegiatan literature, seperti menulis, mengarang, dan sebagainya. Baik sebagai penikmat yang cerdas, menunjukkan kemauan untuk bisa terlibat.

8. Musical (MUS)

Mengidentifikasi aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan yang berkaitan dengan music, baik dalam bentuk menyeleksi music, hingga melakukan aktivitas seperti memainkan alat music, menciptakan lagu, instrumentalia. Bisa juga digunakan untuk identifikasi seberapa besar komitmen dan kesungguhannya dalam menunjukkan kontribusi dalam menjalankan aktivitas berhubungan dengan musik.

9. Social Service (SOS)

Menyangkut minat yang berhubungan dengan aktivitas yang berkaitan dengan kehidupan sosial, pelayanan masyarakat, berbagai bentuk layanan pada penduduk dengan keinginan untuk menolong dan membimbing atau memberikan jalan keluar mengenai masalah sosial. Menunjukkan kepedulian dan kontribusi dan kemauan untuk memperhatikan, memikirkan membantu dan juga mendukung kehidupan sesama manusia yang lebih baik.

10. Clerical (CLER)

Berhubungan dengan minat untuk pekerjaan yang berhubungan dengan tugas – tugas rutin, tugas yang membutuhkan kecekatan dan ketrampilan tangan, memanipulasi dan merekayasa objek dengan mengandalkan kecermatan, konsistensi dan kerapian pada objek yang membutuhkan perhatian pada unsur detail

11. Practical (PRAC)

Menyangkut rasa suka atau tidak suka akan pekerjaan yang sifatnya praktis, membutuhkan keahlian, dan keterampilan untuk membuat suatu objek tertentu. Menyangkut kemampuan memproduksi, memanipulasi ataupun memodifikasi objek atau benda.

12. Medical (MED)

Mengidentifikasi pekerjaan yang berkaitan dengan pengobatan, penyembuhan, dan juga perawatan secara medis ataupun yang berhubungan dengan Kesehatan. Menunjukkan perhatian, keterlibatan, kontribusi dan waktu untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan

G. HUBUNGAN MINAT DAN KEMAMPUAN (ABILITY)

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ke duabelas minat memiliki korelasi yang tidak signifikan dengan general Ability. Dengan kata lain minat bersifat spesifik sehingga akan

berkorelasi signifikan dengan kemampuan (*ability*) yang spesifik pula. Ke dua belas jenis minat tersebut ada yang menunjukkan korelasi yang negative satu sama lainnya. Minat pada bidang *outdoor, mechanical, practical, scientific* serta *medical* berkorelasi negatif dengan kemampuan umum (*general abilities*) dan kemampuan numerik (*numerical abilities*). Minat *literary* memiliki korelasi negatif dengan *verbal abilities*. Minat bidang *social service* memiliki korelasi positif dengan verbal dan *numeric abilities*. Minat pada personal contact memiliki korelasi yang positif dengan general, verbal dan *numeric abilities*. Sedangkan minat bidang *computational* dan *clerical* memiliki korelasi positif dengan *abilities* dan *numeric abilities*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa minat di bidang *scientific interests* memiliki korelasi negatif dengan *general, verbal* dan *numerical abilities*. Hal ini mengindikasikan bahwa minat di bidang *scientific* memiliki asosiasi dengan kemampuan yang lebih tinggi (*high level of abilities*). Hal ini konsisten dengan apa yang disampaikan Holland's bahwa tipe *Investigative* memiliki hubungan dengan kemampuan matematik dan minat pada penelitian (Holland, 1985a, 1992, 1997). Kemampuan verbal memiliki korelasi positif dengan *literary, social service* dan minat klerikal. Individu dengan verbal skills yang kuat cenderung berminat menunjukkan kemampuannya dengan menekuni bidang yang berhubungan dengan hal tersebut seperti halnya *journalist, book reviewer*) dan mereka yang berminat pada karir klerikal (*routine office work*) memiliki asosiasi dengan verbal skills yang cenderung rendah. Adanya asosiasi positif yang lemah dijumpai antara minat personal contact dan *social service interests* dan *abilities*. Hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian sebelumnya (Carless, 1999; Kanfer, Ackerman & Heggestad, 1996).

Adanya asosiasi positif juga ditemukan pada minat dan *abilities* yang berhubungan dengan aktivitas *outdoor, mechanical* dan minat *practical*. Pelatihan dan edukasi di bidang ini kebanyakan melalui praktek langsung

H. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Melalui test-retest diperoleh koefisien RMIB untuk jangka waktu 3 minggu, 3 bulan dan lima bulan bervariasi dari 0.44 hingga 0.94. Norma disusun berdasarkan data yang diperoleh melalui studi pada siswa SMU dan Universitas di tahun 1955.

I. ADMINISTRASI

Administrasi dan interpretasi dari Test RMIB (Rothwell Miller Interest Blank)

Pemeriksaan dengan menggunakan Rothwell Miller dapat dilakukan secara individual maupun secara klasikal. Kelengkapan RMIB terdiri atas lembar test dan manual. Prosedur yang dilakukan memiliki Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membagikan blangko RMIB kepada subjek, kemudian subjek diminta untuk mengisi identitas dirinya pada lembar
2. Perlu dibedakan lembar yang diperuntukkan laki-laki dan perempuan
3. Menyampaikan instruksi

Berikut ini ada beberapa macam pekerjaan, yang masuk ke dalam beberapa kategori. Pada setiap kluster ada 12 jenis pekerjaan ataupun aktivitas yang mungkin diminati/disukai. Tugas dari peserta atau klien adalah cukup memberikan rating 1 hingga 12 pada masing-masing pekerjaan yang ada. Rangking 1 untuk pekerjaan yang paling disukai, sedangkan rating 12 adalah pekerjaan yang paling tidak disukai. Rating disesuaikan dengan minat dan juga pandangan dari peserta atau klien, dan tidak harus dilakukan secara berurutan. Setiap kluster akan memiliki angka 1 hingga 12 yang berhubungan dengan peringkat minat yang dimiliki.

4. Menanyakan pada partisipan/testee tentang 3 pekerjaan yang diminati dan disukainya, pada lembar tersendiri
5. Mengambil Kembali blangko yang disampaikan
6. Melakukan skoring
7. Melakukan interpretasi

Waktu

Untuk mengerjakan tes RMIB tidak ada Batasan waktu, namun bisa diberikan gambaran bahwa biasanya orang mengerjakan dalam waktu 20 menit. Mengingat waktu tidak bersifat mengikat maka testee masih diberi waktu bila ia mengerjakan lebih dari 20 menit. Untuk itu erlu diberikan catatan mengenai berapa lama ia mengerjakan tes.

Contoh sheet tes

PRIA	A	WANITA
Petani		Pekerjaan Pertanian
Insinyur Sipil		Pengemudi Kendaraan Militer
Akuntan		Akuntan
Manager Penjualan		Ilmiahwati
Ilmiahwan		Penjual Hasil-hasil Mode
Seniman		Seniwati
Wartawan		Wartawati
Pianis Konser		Pianis Konser
Guru SD		Guru SD
Manager Bank		Sekretaris Pribadi
Tukang Kayu		Modiste
Dokter		Dokter

Skoring

Setelah subyek mengerjakan seluruh tugasnya, maka pekerjaan subjek dipindahkan dalam sebuah form yang biasanya terdapat diakhiri tes

A dimulai dari awal, yaitu kolom 1

B dimulai dari tanda bintang dikolom ke 2

C dimulai dari tanda bintang dikolom ke 3

D dimulai dari tanda bintang dikolom ke 4

E dimulai dari tanda bintang dikolom ke 5

F dimulai dari tanda bintang dikolom ke 6

G dimulai dari tanda bintang dikolom ke 7

H dimulai dari tanda bintang dikolom ke 8

I dimulai dari tanda bintang dikolom ke 9

Setelah memindahkan peringkat jawaban maka selanjutnya melakukan penjumlahan pada setiap barisnya. Form untuk isian bisa diperhatikan pada kolom berikut ini. Bisa diperhatikan pada kolom berikut ini. Bila peringkat yang diberikan individu telah dipindahkan ke kolom skoring maka Langkah selanjutnya adalah menjumlahkan angka tiap baris sehingga akan bisa diperoleh angka peringkat untuk ke 12 kategori yang dimaksud.

Skoring Sheet

KATEGORI	A	B	C	D	E	F	G	H	I	Σ	Rank	%
1. Out	X											
2. Me		X										
3. COMP			X									
4. Sci				X								
5. Prs					X							
6. Aesth						X						
7. Lit							X					
8. Mus								X				
9. S.S									X			
10. Cler												
11. Prac												
12. Med												

Tanda X adalah tanda dimulainya isian. X adalah isian bais pertama dan hingga selanjutnya baris ke 2 hingga 12. Untuk Kolom A sampai dengan I dimulai dari baris yang berbeda. Contoh isian ada di bagian bawah berikut ini.

Contoh isian

KATEGORI	A	B	C	D	E	F	G	H	I	Σ	Rank	%
1. Out	1	3	5	5	5	8	3	5	6	41	5	
2. Me	4	2	7	4	3	1	4	4	3	32	4	
3. COMP	5	4	1	2	4	2	2	3	5	28	2	
4. Sci	11	5	2	3	2	3	1	2	4	33	3	
5. Prs	12	9	6	6	12	9	7	11	7	79	10	
6. Aesth	10	1	8	12	8	12	6	12	8	77	9	
7. Lit	6	10	11	7	6	11	11	10	1	73	6	
8. Mus	2	11	12	8	7	10	12	9	9	80	12	
9. S.S	7	6	9	9	9	7	10	8	12	77	8	
10. Cler	9	8	10	11	10	6	9	7	10	80	11	
11. Prac	8	12	4	10	11	5	8	6	11	75	7	
12. Med	3	7	3	1	1	4	5	1	2	27	1	

702

Untuk memastikan tidak terjadi kesalahan maka pastikan penjumlahan adalah 702

Setelah dijumlahkan setiap barisnya, selanjutnya dilakukan pemeringkatan, yang pada akhirnya akan ada peringkat 1 hingga 12. Peringkat satu hingga 12 adalah gambaran bidang aktivitas/kerja yang paling disukai oleh individu dan bidang yang paling kurang disukai. Selanjutnya membandingkan peringkat minat yang dibuat individu dengan norma.

J. INTERPRETASI

Interpretasi dilihat sesuai dengan konsistensi dari klien atau peserta terhadap pekerjaan yang sudah dipilih. Peserta atau klien yang konsisten dalam memilih. Konsistensi bisa dilihat bila variabelitas jawaban tidak terlalu besar. Apda kondisi ini, maka dapat diinterpretasikan bahwa mereka memiliki peminatan khusus, atau memiliki bakat kecenderungan terhadap satu buah jenis pekerjaan.

Sedangkan bagi peserta atau individu yang tidak konsisten dalam mengerjakan, diinterpretasikan sebagai :

1. Belum memiliki peminatan khusus dalam pekerjaannya
2. Belum memahami secara mendalam mengenai pekerjaan – pekerjaan yang diberikan di dalam daftar.

Konsistensi seseorang dalam memberikan jawaban dapat dilihat dari:

- Penyebaran pilihan pekerjaan: apakah menetap pada kategori yang sama dari tiap-tiap kelompok.
- Pilihan 3 pekerjaan: apakah sesuai dengan hasil ranking.
- Cara pemberian ranking: apakah berurutan. Contoh: setelah memberi no 1 pada suatu pekerjaan lalu memberi nomor 2,3,4 dst pada pekerjaan dibawahnya.
- Bila hanya 1 pekerjaan saja yang *high percentile*
- berarti minat terhadap kategori pekerjaan tersebut sangat kuat.
- Bila tidak terdapat 1 kategori pun pekerjaan yang high percentile:
 - Subjek kurang memahami pekerjaan tersebut.
 - Kurang mendapat informasi tentang pekerjaan tersebut.
 - Konsentrasi dan atau suasana tes terganggu juga subjek tidak siap.
 - Instruksi tes kurang dipahami.
 - Tidak mempunyai pola minat yang baik.
 - Memiliki minat yang tidak ada di dalam formulir tes.

Apabila jawaban testee tidak konsisten dapat diartikan sebagai:

- Pengetahuan tentang pekerjaan-pekerjaan sangat kurang.
- Indikasi sikap acuh tak acuh terhadap jenis-jenis pekerjaan diartikan sebagai sikap kurang peduli terhadap tugas.
- Pekerjaan yang diminati testee tidak mewakili.

- Kemungkinan bahwa beberapa elemen dari pekerjaan itu sendiri cenderung tidak sesuai dengan stereotipe yang ada.

Untuk melihat bagaimana pola interest seseorang bila dibandingkan dengan kelompoknya, harus disusun norma kelompoknya dan diberi *percentile ranknya*.

Presentil	Kategori
≤ 75	Tinggi Sekali
$75 > X \geq 50$	Tinggi
$25 < X < 50$	Sedang
$10 < X \leq 25$	Rendah
≤ 10	Rendah Sekali

Interpretasi dilihat dari *raw score*, dimana score rendah terhadap suatu pekerjaan dapat diartikan adanya interest yang lebih diminati. Tiga peringkat tertinggi merupakan minat tertinggi yang dimiliki oleh individu.

Daftar Pustaka

- Ackerman, P. L. & Heggstad, E. D. (1997). Intelligence, personality and interests: Evidence for overlapping traits. **Psychological Bulletin**, 121, 219-245.
- Austin, J. T. & Hanisch, K. A. (1990). Occupational attainment as a function of abilities and interests: A longitudinal analysis using project TALENT data. **Journal of Applied Psychology**, 75, 77-86
- Diener, E. (1996). Traits can be powerful, but are not enough: Lessons from subjective well-being. **Journal of Research in Personality**, 30, 389-399.
- Gottfredson, G. D., & Duffy, R. D. (2008). Using a theory of vocational personalities and work environments to explore subjective well-being. **Journal of Career Assessment**, 16, 44-59. doi:10.1177/1069072707309609
- Holland, J. L. (1985a). **Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Holland, J. L. (1992). **Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments** (2nd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland J. L. (1997). **Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments** (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- John R. Graham, Jack A. Naglieri, Irving B. Weiner (editor). 2003. **Handbook of Psychology**, volume 10 New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kristine L. Harris and Patrick J. Rottinghaus (2016). Vocational Interest and Personal Style Patterns: Exploring Subjective Well-Being Using the Strong Interest Inventory. **Journal of Career Assessment** 1-16 © The Author(s) 2015
- Miller, K. M. (1958). **Manual for the Rothwell-Miller interest blank**. Melbourne: Australian Council for Educational Research. Miller, K. M., Rothwell, J. W. & Tyler, B. (1994). **Rothwell-Miller interest blank (Revised)**: Australian edition manual. Greenway, London: Miller & Tyler

- Sally A. Carless and Barry Fallon (20002). The Relationship Between Rothwell-Miller Interest Categories And Abilities. **Australian Journal of Career Development**, Vol. 11, No.1, Autumn
- Savickas, M. L. (1999). The psychology of interests. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), **Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use** (p. 19–56). Davies-Black Publishing.
- W. Bruce Walsh & Mark L. Savickas (2005). **Handbook of Vocational Psychology**. Theory, Research, and Practice. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers